

**CODICE ETICO FORNITORI E SUB FORNITORI
MEDIACON SISTEMI INFORMATIVI SPA**

Copia N° _____

7				
6				
5				
4				
3				
2				
1				
0	03-07-07	PRIMA EMISSIONE	RAQ	AU
Rev.	Data	Sintetico Modifica	Redatto	Approvato

INDICE

1) SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2) DEFINIZIONI	3
3) VALORI ETICO – SOCIALI DI BASE MEDIACON.....	4
4) RICHIESTE DI CONFORMITA' AI REQUISITI SOCIALI SA 8000:2001	5

<i>Mediacon S. I. S.p.A.</i>	CODICE ETICO	CE Rev. 0 Pag. 3 di 6
----------------------------------	---------------------	---------------------------------

1) SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo del presente codice è quello di definire le linee guida etico – sociali alle quali i fornitori e sub-fornitori MEDIACON SPA devono attenersi.

La direzione MEDIACON, infatti, ritiene che la cosiddetta “Corporate Social Responsibility” inizi con il rispetto dei diritti dei propri lavoratori, fondamentali partner. Pertanto ritiene fondamentale operare con fornitori e sub – fornitori che accettino tali basilari valori. Si sottolinea come, in uno contesto socialmente evoluto quale l’Europa, le richieste sotto riportate riguardino, in sostanza, l’applicazione:

- dello statuto dei lavoratori;
- del contratto nazionale di categoria;
- del Dlgs 626/94.

Questo codice deve essere firmato per auto dichiarazione di conformità (accettazione e rispetto dei contenuti) da parte del legale rappresentante o altro dirigente con potere di firma.

La non accettazione o la mancata restituzione a MEDIACON del seguente codice comporterà:

- la richiesta di un audit da parte del nostro rappresentante della direzione;
- l’eventualità di non essere più inseriti nell’elenco dei fornitori qualificati (anche se in possesso della certificazione ISO 9001).

2) DEFINIZIONI

Per le definizioni del presente codice si fa riferimento alle definizioni SA 8000:2001.

Definizione di stakeholder (parte interessata): individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l’azione sociale dell’azienda.

Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull’età minima prevedano un’età più alta per il lavoro o, nel qual caso si applica l’età più alta. Se, comunque, la legge locale sull’età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l’età più bassa.

Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l’età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Mediacon S. I. S.p.A.	CODICE ETICO	CE Rev. 0 Pag. 4 di 6
----------------------------------	---------------------	---------------------------------

Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Definizione di lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro.

Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che svolge, per conto di una organizzazione sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dello stabilimento dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'equipaggiamento, i materiali e o altri elementi utilizzati.

Definizione di personale (definizione non SA 8000): dipendente a tempo determinato od indeterminato o altra persona fisica in possesso di un contratto di lavoro conforme alla "Legge Biagi" e sue modifiche, compreso il lavoro interinale.

Orario di lavoro (definizione non SA 8000): qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

3) VALORI ETICO – SOCIALI DI BASE MEDIACON

MEDIACON persegue la Corporate Social Responsibility in tutte le sue forme, di là dall'adozione dei requisiti SA 8000; le azioni in tal senso messe in atto sono:

- eticità degli affari in termini di:
 - o rispetto del pagamento di tasse ed imposte;
 - o piena conformità nella fatturazione rispetto ai clienti;
 - o controllo interno, ed esterno tramite commercialista, al fine di evitare ogni possibile reato amministrativo, così come previsto dal D.Lgs 231/2001;
 - o controllo di gestione al fine di evitare esposizioni finanziarie eccessive;
 - o dichiarazione dell'eventuale versamento di contributi a partiti o candidati.

Secondo quanto sopra espresso, è fondamentale per MEDIACON operare con clienti e fornitori che condividano questi principi.

Di seguito il termine organizzazione è da intendersi come organizzazione del fornitore al quale è rivolto il presente codice.

4) RICHIESTE DI CONFORMITA' AI REQUISITI SOCIALI SA 8000:2001

Lavoro infantile

L'organizzazione non deve utilizzare o sostenere in alcun modo l'impiego di personale di età inferiore ai 14 anni, impossibilitato a frequentare la scuola dell'obbligo. Sono esclusi brevi tirocini – stage o esperienze formative inserite in appositi programmi scolastici.

Lavoro obbligato

L'organizzazione non deve in alcun modo impiegare personale contro la sua volontà, e non deve mettere in atto azioni coercitive quali:

- richieste di denaro o cauzioni per l'ottenimento/mantenimento del posto di lavoro;
- sequestro di documenti di identità (anche a lavoratori extra UE);
- effettuare trattenute previdenziali e fiscali omettendo il versamento;
- qualsiasi altra forma di ricatto fisico o morale teso ad obbligare il lavoratore.

Salute, sicurezza ed ambiente

L'organizzazione deve assicurare un luogo di lavoro sicuro e salubre, ottemperando alle leggi in materia (es. D.Lgs 626, etc.), prevenendo e migliorando continuamente tali condizioni.

L'organizzazione deve inoltre assicurare la conduzione dei processi di lavorazione in conformità alle vigenti normative sull'ambiente, considerando quest'ultimo un patrimonio della collettività e non una mera risorsa da utilizzare. A questo proposito MEDIACON promuove tutte le forme di "Sviluppo sostenibile" volontarie quali: la certificazione ISO 14001 ed OHSAS 18001 e/o l'adesione al Regolamento EMAS.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'organizzazione deve garantire al personale la libertà di adesione ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva. I rappresentanti del personale o il personale stesso che aderisce ad associazioni sindacali non deve essere soggetto a discriminazioni di alcun genere, nemmeno riguardanti la carriera o l'accesso alla formazione.

Discriminazione e procedure disciplinari

L'organizzazione deve promuovere il merito, evitando forme di discriminazione basate su sesso, nazionalità, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza politica. L'organizzazione non deve permettere pratiche che siano sessualmente coercitive, minacciose, offensive, volte allo sfruttamento o all'emarginazione del personale (es. mobbing). L'organizzazione non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di coercizione mentale e fisica di alcun tipo.

Orario di lavoro e retribuzione

L'organizzazione deve rispettare gli orari di lavoro, secondo le leggi e contratti di categoria applicabili. L'orario di lavoro non deve in ogni caso superare le 48 ore settimanali e deve essere garantito almeno un giorno libero su sette. La retribuzione deve essere almeno equivalente allo standard minimo della categoria, e deve essere corrisposta nelle forme previste dalle leggi.

MEDIACON in qualunque momento si riserva di chiedere al fornitore o sub-fornitore copia del libro matricola e della posizione INPS – INAIL del dipendente.

Eventuali condanne penali

Gli amministratori legali dell'organizzazione non devono essere mai stati condannati, penalmente, per reati legati all'ambiente, alla sicurezza e salute sui posti di lavoro e per i reati previsti dal D.Lgs 231/2001 comprensivi dei reati legati alla responsabilità sociale d'impresa SA 8000.

**PAGINA DA INVIARE PER FAX AL N° 06/51530685
OPPURE PER E-MAIL A: laura.maggini@mediacon.it**

Il sottoscritto _____ in qualità di _____ ,

Dichiara di **aderire/non aderire** al presente codice etico MEDIACON SPA e di essere conforme ai requisiti etico – sociali sopra riportati. Nel caso di adesione si impegna, inoltre, a segnalare a MEDIACOM i propri fornitori che sono a rischio etico- sociale (es. fornitori nei paesi in via di sviluppo, fornitori soggetti ad azioni giudiziarie, etc.)

Il sottoscritto **autorizza/non autorizza** MEDIACON SPA alla conduzione di eventuali visite ispettive presso i nostri siti relative ai soli aspetti etico – sociali e nel rispetto della riservatezza delle informazioni rilevate.

Il fornitore **ha intenzione entro il _____ /non ha intenzione** di certificarsi SA 8000. Nel caso di già ottenuta certificazione SA 8000 si prega di allegare copia del certificato.

Il sottoscritto **autorizza/non autorizza**, inoltre, MEDIACON alla pubblicazione sul proprio sito web della ragione sociale della società fornitrice, in quanto aderente ai sopra elencati principi etico –sociali.

Data

Firma